

Pengaruh Personal Knowledge, Job Procedure dan Technology Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bimasakti Multi Sinergi Sidoarjo

Vivian Atikasari¹ Sri Rahayu²
^{1,2} Fakultas Ekonomi Surabaya
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika
Surabaya
Email : atikasarivivian@gmail.com

ABSTRAK

PT Bimasakti Multi Sinergi berlokasi di Sidoarjo adalah perusahaan berbasis IT skala nasional dengan layanan utama di industry *Financial Technology (FinTech)*, khususnya dalam bisnis *micro-payment, e-commerce* dan *travel*. PT Bimasakti Multi Sinergi mengalami permasalahan yaitu satu diantara karyawannya ada yang mengajukan pengunduran diri yang mengakibatkan perusahaan mengalami kehilangan informasi penting dari pengetahuan yang dimiliki oleh karyawannya. Sehingga hal ini dapat menjadi kendala bagi perusahaan, karena pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut akan dibawa oleh pemiliknya. Penyelesaian masalah ini menggunakan metode kuantitatif dengan regresi linear berganda untuk kemudian diolah menggunakan *Software SPSS 21* yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas pada Uji t didapatkan hasil sebagai berikut: variable *personal knowledge* (X1) = t hitung 2,887 > t table 1,695 dengan tingkat signifikan 0,007 < 0,05 yang artinya *personal knowledge* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bimasakti Multi Sinergi, variable *job procedure* (X2) = t hitung 1,849 > t table 1,695 dengan tingkat signifikan 0,074 < 0,05 yang artinya *job procedure* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bimasakti Multi Sinergi, variable *technology* (X3) = t hitung -1,227 < t table 1,695 dengan tingkat signifikan 0,229 > 0,05 yang artinya *technology* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Bimasakti Multi Sinergi. variable *personal knowledge* memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan sebesar 0,349. Variable *personal knowledge, job procedure* dan *technology* memiliki hubungan yang sedang terhadap kinerja karyawan di PT Bimasakti Multi Sinergi
Kata Kunci : Personal Knowledge, Job Procedure, Technology, Kinerja Karyawan

ABSTRACK

PT Bimasakti Multi Sinergi located in Sidoarjo is a national-scale IT based company with main services in the Financial Technology (FinTech) industry, particularly in the micro-payment, e-commerce and travel businesses. PT Bimasakti Multi Sinergi experienced a problem in which one of its employees submitted a resignation which resulted in the company experiencing loss of important information from the knowledge held by its employees. So this can be an obstacle for the company, because the knowledge possessed by the employee will be carried by the owner. Solving this problem using quantitative methods with multiple linear regression to then be processed using SPSS 21 Software which involves more than one independent variable in the t test, the results are as follows: variable personal knowledge (X1) = t count 2.887 > t table 1.695 with a significant level of 0.007 < 0.05 which means that personal knowledge has a significant effect on the performance of employees at PT Bimasakti Multi Sinergi, variable job procedure (X2) = t count 1.849 > t table 1.695 with a significant level of 0.074 < 0.05, which means job procedure significantly influences the performance of employees at PT Bimasakti Multi Sinergi, variable technology (X3) = t count -1,227 < t table 1,695 with a significant level of 0.229 > 0.05 which means technology has no effect on employee performance at PT Bimasakti Multi Sinergi. Personal knowledge variable has the greatest influence on employee performance by 0.349. Variable personal knowledge, job procedures and technology have a moderate relationship to the performance of employees at PT Bimasakti Multi Sinergi

Keywords: *Personal Knowledge, Job Procedure, Technology, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi saat ini sudah sangat berkembang sejak masuk pada era milenium. Berbagai macam teknologi beriringan masuk dalam rana kehidupan manusia di dunia ini. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi menjadi sangat cepat berada di tengah-tengah kehidupan masyarakat seiring perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang semakin pesat, kini komunikasi dapat dilakukan dengan menggunakan media elektronik, yang dapat menghubungkan kita dengan orang lain yang berada diluar daerah, yang tidak bisa kita jangkau karena, jaraknya yang sangat jauh. Manfaat yang dapat dinikmati dari internet yaitu dapat mempermudah cara berkomunikasi dengan orang lain meski dibatasi dengan jarak.

Falah dan Prasetya (2017:193) menunjukkan bahwa kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Jika kinerja karyawan sudah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan maka akan mempermudah perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Pengunduran diri dari karyawan merupakan salah satu hal yang tidak bisa dihindari oleh sebuah perusahaan. Dengan adanya pengunduran diri tersebut, perusahaan bisa saja kehilangan informasi penting dari pengetahuan yang dimiliki oleh karyawannya. Sehingga hal ini dapat

menjadi kendala bagi perusahaan, karena pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut akan dibawa oleh pemiliknya. Kerugian lainnya bagi perusahaan adalah biaya yang harus dikeluarkan untuk memberikan pelatihan bagi karyawan baru yang akan menempati tempat kosong tersebut. Fenomena tersebut yang selanjutnya memunculkan konsep ilmu mengenai pengetahuan yang biasa disebut dengan *knowledge management*.

Suryadi dalam Anggraini (2013:2) menunjukkan bahwa *knowledge management* adalah suatu langkah untuk menangkap, mengorganisasikan dan menyimpan pengetahuan dan pengalaman dari setiap individu pekerja atau *group* pekerja didalam sebuah organisasi dan membuat *knowledge* tersedia untuk pekerja lainnya.

Dengan adanya *knowledge management*, diharapkan pengetahuan yang telah dimiliki oleh perusahaan tidak hilang dan dapat disimpan dan dibagikan kepada karyawan lainnya.

Polanyi dalam Nawawi (2012:6) menunjukkan bahwa pengetahuan (*knowledge*) terdiri atas dua jenis, yaitu pengetahuan terbatinkan atau pemikiran pengetahuan (*tacit knowledge*) dan pengetahuan yang sudah terekam dan termodifikasi dalam dokumen (*explicit knowledge*).

Polanyi dalam Nawawi (2012:6) menyatakan bahwa *tacit knowledge* merupakan pengetahuan yang dimiliki oleh seorang individu yang didapat dari pengalaman kesehariannya. Sedangkan,

explicit knowledge merupakan pengetahuan yang mudah didapat, disebar, disimpan, dipaparkan dalam bentuk formal, dan mudah didistribusikan.

Kosasih dan Budiani (2007:81) menunjukkan bahwa yang dapat dikategorikan sebagai *tacit knowledge* didalam perusahaan adalah *personal knowldege*. Anshori (2005:39) menunjukkan bahwa salah satu bentuk konkret dari *explicit knowledge* adalah *job procedure* dan *technology*.

KAJIAN PUSTAKA

Knowledge Management

Knowledge management dalam praktiknya memiliki berbagai macam definisi. Wigg dalam Tung (2018:4) menyatakan bahwa *knowledge management* dapat didefinisikan menurut perspektif bisnis, perspektif manajemen dan perspektif implementasi sebagai berikut:

1. Perspektif Bisnis
2. Perspektif Manajemen
3. Perspektif Implementasi

Tacit dan Explicit Knowledge

Nawawi (2012:6) menyatakan bahwa *tacit knowledge* adalah pengetahuan yang diam dalam benak manusia dalam bentuk *intuisi judgement, skill, nilai (value)* dan kepercayaan (*belief*) yang sangat sulit diformulasikan dan dibagikan dengan orang lain. Sedangkan *explicit knowledge* adalah pengetahuan yang dapat atau sudah dikodifikasikan dalam bentuk dokumen atau bentuk wujud lainnya, sehingga dapat mudah dibagikan dan didistribusikan dengan menggunakan berbagai media.

Tung (2018:50) menyatakan bahwa *tacit knowledge* adalah pengetahuan yang tersembunyi dalam diri seseorang, yang sulit dikomunikasikan, diterjemahkan, dan dipahami. Pengetahuan ini bersifat personal, yang merupakan sumber dari pengetahuan yang belum terungkap. Sedangkan *explicit knowledge* adalah pengetahuan yang terkodifikasi, yang mudah didapatkan, disebar, disimpan, dipaparkan dalam bentuk formal, dan mudah didistribusikan (dalam bentuk buku, audio, video, dll), yang berisi sedikit pengetahuan.

Personal Knowledge

Davenport dan Prusak dalam Lestari & Widiartanto (2017) mendefinisikan *personalknowledge* adalah gabungan dari pengalaman, nilai-nilai, informasi kontekstual, dan wawasan luas yang menyediakan sebuah kerangka pengetahuan untuk mengevaluasi dan menggabungkan pengalaman pengalaman dan informasi yang baru.

Dalam pendapatnya Takeuchi, Honeycutt, Debowski, Nawawi dalam Iskandar & Subekan (2018:169) menyebutkan bahwa Knowledge (pengetahuan) terdiri dari dua jenis:

- pengetahuan yang terbatinkan atau pemikiran pengetahuan (*tacit knowledge*)
- pengetahuan sudah terekam dan termodifikasi dalam dokumen (*explicit knowledge*).

Tacit knowledge

Tacit knowledge merupakan knowledge yang diam dalam benak manusia dalam bentuk instuisi, judgment, skill, nilai

(value), dan belief yang sangat sulit diformulasikan dan dibagikan kepada orang lain. Pada dasarnya tacit knowledge bersifat personal, dikembangkan melalui pengalaman yang sulit untuk diformulasikan dan dikomunikasikan (Carrillo et al.,2004). Tacit knowledge tidak dinyatakan dalam bentuk tulisan, melainkan sesuatu yang terdapat dalam benak orang-orang yang bekerja di dalam suatu organisasi. Secara garis besar, personal knowledge berarti gabungan dari pengalaman, nilai-nilai, informasi kontekstual, dan wawasan luas yang menyediakan sebuah kerangka pengetahuan untuk mengevaluasi dan menggabungkan pengalaman-pengalaman dan informasi yang baru.

Explicit knowledge

adalah knowledge yang dapat atau sudah dikodifikasikan dalam bentuk dokumen atau bentuk wujud lainnya sehingga dapat mudah ditransfer dan didistribusikan dengan menggunakan berbagai media. Penerapan explicit knowledge ini lebih mudah karena pengetahuan yang diperoleh dalam bentuk tulisan atau pernyataan yang didokumentasikan, sehingga setiap karyawan dapat mempelajarinya secara independen. Penerapan explicit knowledge ini dapat berupa job procedure dan technology. Technology merupakan salah satu elemen pokok yang terdapat pada knowledge management, dikenal

sebagai media yang mempermudah penyebaran explicit knowledge.

Job Procedure

Procedure diambil dari bahasa Inggris yang artinya prosedur kerja adalah tanggung jawab atau tugas yang bersifat formal atau perintah resmi atau cara melakukan hal-hal tertentu. Salah satu bentuk konkret dari explicit knowledge adalah Standard Operation Procedure (SOP) yaitu prosedur pelaksanaan dasar yang dibuat untuk mempertahankan kualitas dan hasil kerja. Dengan menggunakan Standard Operation Procedure maka tugas-tugas akan semakin mudah dikerjakan. Standard Operation Procedure sendiri dalam pelaksanaannya sangat fleksibel dimana karyawan dapat memberikan masukan berdasarkan pengetahuan yang diperoleh. Lebih lanjut menurut Sulastiyono dalam Iskandar,A & Achmad Subekan (2018:174).

Technology

Technology(teknologi) merupakan elemen terakhir dalam *knowledge management* untuk menunjang unsur *personal knowledge* dan *job procedure* agar dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang ada. Anshori (2005:41) menunjukkan bahwa *Technology* merupakan infrastruktur teknologi yang standar, konsisten, dan dapat diandalkan dalam mendukung alat-alat perusahaan

Handayani (2010:26) menunjukkan bahwa teknologi merupakan alat yang berguna untuk membantu individu dalam penyelesaian pekerjaannya. Teknologi digunakan untuk mengubah data mentah menjadi suatu informasi yang diperlukan oleh pihak internal maupun eksternal. Elemen ini digunakan perusahaan untuk

mengelola pengetahuan yang didapat dari proses yang dilalui oleh setiap individu yang ada di dalam sebuah organisasi.

Ikrasmawati (2016:27) menunjukkan bahwa teknologi merupakan salah satu elemen pokok yang digunakan dalam praktik *knowledge management* untuk menyebarkan *explicit knowledge* dalam perusahaan. Teknologi yang sering digunakan dalam perusahaan untuk memperoleh dan penyebarluasan data-data yang akurat adalah internet/intranet. Internet/intranet digunakan oleh kebanyakan perusahaan untuk mengakses pengetahuan, melakukan kolaborasi serta *sharing knowledge* secara *on-line*.

Pengaruh *Personal Knowledge* terhadap Kinerja Karyawan

Personal knowledge merupakan pengetahuan yang diperoleh dari individu (perorangan). Pengetahuan yang dimiliki tiap individu pasti berbeda-beda berdasarkan situasi dan kondisi yang dilalui individu tersebut. Dengan adanya *personal knowledge* yang dimiliki oleh setiap karyawan, perusahaan diharapkan dapat bersaing dengan baik terhadap para pesaingnya. Semakin baik *personal knowledge* yang dimiliki oleh setiap karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan kearah yang lebih baik pula. Kosasih dan Budiani (2007:80) menunjukkan bahwa terdapat bukti empiris *personal knowledge* berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.

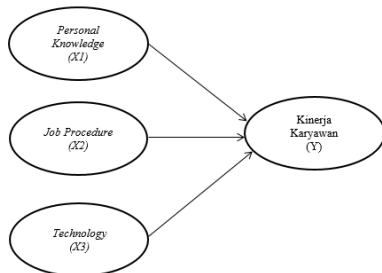
Pengaruh *Job Procedure* terhadap Kinerja Karyawan

Job procedure merupakan tata cara atau tahapan kerja yang dimiliki perusahaan untuk keseragaman kerja bagi karyawan. *Job procedure* digunakan sebagai standar pelayanan yang digunakan tiap individu dalam perusahaan. Sulastiyono (2011:41) menyatakan bahwa standar adalah sebagai langkah awal untuk mendapatkan derajat kesesuaian suatu produk, dibandingkan dengan harapan-harapan tamu. Dengan adanya *job procedure* karyawan akan dengan mudah melakukan segala aktivitas pekerjaan yang dilaluinya. *Job procedure* akan mempertahankan kualitas layanan yang diberikan kepada tamu.

Pengaruh *Technology* terhadap Kinerja Karyawan

Technology merupakan salah satu elemen pokok yang terdapat dalam *knowledge management*. Gillingham dan Roberts dalam Shofa (2013:23) menunjukkan bahwa awal mulanya *knowledge management* digerakkan oleh teknologi, khususnya *explicit knowledge* yang lebih mudah disusun. *Technology* digunakan perusahaan sebagai media penyebaran informasi, baik untuk internal maupun eksternal perusahaan. Dengan adanya *technology* maka akan semakin mempermudah alur penyebaran informasi yang ada di dalam perusahaan. Tidak hanya sebagai media penyebar informasi, *technology* juga digunakan sebagai media penyimpan dan berbagi informasi penting yang dimiliki perusahaan.

Model Hipotesis



Gambar 2.2
Kerangka Konseptual (Diolah Oleh Peneliti)

Gambar 2.2
Kerangka Konseptual (Diolah Oleh Peneliti)

H1 : *Personal knowledge* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bimasakti MultiSinergi

H2 : *Job Procedure* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bimasakti MultiSinergi

H3 : *Technology* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

PT Bimasakti MultiSinergi

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian dan Sumber Data

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang berdasarkan tingkat eksplanasinya menggunakan penelitian asosiatif. Sugiyono (2014:8)

Lokasi Penelitian

Penelitian akan dilakukan dilokasi PT Bimasakti Multi Sinergi Sidoarjo, Jawa Timur

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2014:115) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Asra, *et.al* (2015:70) menyatakan bahwa populasi adalah kumpulan dari seluruh unsur atau elemen atau unit pengamatan (*observation unit*) yang akan diteliti. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bimasakti Multi Sinergi Sidoarjo yang bekerja berjumlah 35 orang.

Sugiyono (2014:116) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sugiyono (2014:117) menyatakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh dikarenakan jumlah populasi yang relative kecil dan terbatas. Oleh karena itu, peneliti menggunakan seluruh populasi sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Bimasakti Multi Sinergi dengan jumlah karyawan sebanyak 35 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket. Skala pernyataan yang digunakan adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan secara luas yang meminta responden menandai derajat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap masing-masing dari serangkaian pernyataan mengenai objek stimulus dalam pengukurannya setiap item skala mempunyai bobot 1 sampai dengan bobot 5 skala likert.

Teknik Analisis Data

Analisis data digunakan untuk menyederhanakan data agar data mudah diinterpretasikan. Dalam mempermudah perhitungan data penelitian, maka penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistic Package for Social Science*).

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Analisis Profil Responden

Hasil analisis data profil responden yang diperoleh penulis yaitu responden laki-laki sebanyak 42,9% dan perempuan sebanyak 57,1%. rata-rata usia responden paling banyak yaitu berumur 20-29 sebanyak 51,4% dengan latar belakang pendidikan SMA sebanyak 42,9%.

Deskripsi Jawaban Responden *Personal Knowledge*

Descriptive Statistics							
No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS	Mean
1	X1.1	1		2	25	5	4.0571
2	X1.2		1	3	18	13	4.2286
3	X1.3		1	2	23	9	4.1429
4	X1.4			5	25	5	4.0000
5	X1.5			3	27	5	4.0571
6	X1.6		1	3	18	13	4.2286
7	X1.7		1	1	27	6	4.0857

Sumber: Data primer diolah tahun 2019

Dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap kuesioner *personal knowledge* (X1) dengan 35 responden di PT Bimasakti Multi Sinergi Sidoarjo. memiliki nilai rata - rata 4.11 (setuju).

Job Procedure

Descriptive Statistics							
No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS	Mean
1	X2.1			4	26	5	4.0286
2	X2.2			1	18	16	4.4286
3	X2.3			2	22	11	4.2571
4	X2.4		2	5	22	6	3.9143
5	X2.5	1		7	22	5	3.8571
6	X2.6			4	22	9	4.1429
7	X2.7		1	4	8	12	4.1714
8	X2.8	1		3	24	7	4.0286

Sumber: Data primer diolah tahun 2019

Dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap kuesioner *job procedure* (X2) memiliki nilai rata - rata 4.10 (sangat setuju).

Technology

Descriptive Statistics								
No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS	Mean	
1	X3.1				3	15	17	4.4000
2	X3.2					13	22	4.6286
3	X3.3				1	22	12	4.3143
4	X3.4				3	14	18	4.4286
5	X3.5			2	7	20	6	3.8571
6	X3.6				19	2	14	3.8571

Sumber: Data primer diolah tahun 2019

Dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap kuesioner *technology* (X3) memiliki nilai rata - rata 4.24 (sangat setuju).

Kinerja Karyawan

Descriptive Statistics							
No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS	Mean
1	Y.1			1	25	9	4.2286
2	Y.2		1	8	16	10	4.0000
3	Y.3			4	24	7	4.0857
4	Y.4		1	3	19	12	4.2000
5	Y.5	1		3	24	7	4.0286

Sumber : Data primer diolah tahun 2019

Dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap kuesioner kinerja karyawan (Y) memiliki nilai rata - rata 4,10 (setuju).

Pembahasan dan Analisa Data

Uji Validitas

Uji validitas ini menggunakan program SPSS Statistic versi 21.0. Cara mengukur validitas dengan menggunakan metode korelasi person dengan ketentuan yang digunakan dalam metode ini adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total dan dapat dinyatakan valid.

Varia bel	r hitung	r tabel	Signifi kan	Keteran gan
X1.1	0.5300	0.3338	0.001	VALID
X1.2	0.7220	0.3338	0.000	VALID
X1.3	0.7370	0.3338	0.000	VALID
X1.4	0.5400	0.3338	0.001	VALID

X1.5	0.4370	0.3338	0.009	VALID
X1.6	0.7220	0.3338	0.000	VALID
X1.7	0.5140	0.3338	0.002	VALID
X2.1	0.4880	0.3338	0.003	VALID
X2.2	0.3700	0.3338	0.029	VALID
X2.3	0.7440	0.3338	0.000	VALID
X2.4	0.6380	0.3338	0.000	VALID
X2.5	0.6590	0.3338	0.000	VALID
X2.6	0.6190	0.3338	0.000	VALID
X2.7	0.3980	0.3338	0.018	VALID
X2.8	0.7330	0.3338	0.000	VALID
X3.1	0.7450	0.3338	0.000	VALID
X3.2	0.5260	0.3338	0.001	VALID
X3.3	0.5430	0.3338	0.001	VALID
X3.4	0.7700	0.3338	0.000	VALID

X3.5	0.33 60	0.33 38	0.049	VALID
X3.6	0.53 90	0.33 38	0.001	VALID
Y.1	0.35 10	0.33 38	0.038	VALID
Y.2	0.40 40	0.33 38	0.016	VALID
Y.3	0.72 00	0.33 38	0.000	VALID
Y.4	0.72 30	0.33 38	0.000	VALID
Y.5	0.76 10	0.33 38	0.000	VALID

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini menggunakan *cronbach's alpha* dengan taraf signifikansi sebesar 0,60. dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai *cronbach's alpha* diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner yang diberikan kepada responden reliabel dan konsisten.

Hasil Uji Reliabilitas Untuk Semua Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Personal Knowledge (X1)	0,746	RELIABEL
Job Procedure (X2)	0,739	RELIABEL
Technology (X3)	0,717	RELIABEL
Kinerja Karyawan (Y)	0,727	RELIABEL

Sumber.: Data primer diolah tahun 2019

Uji Normalitas

Metode yang digunakan untuk mengetahui data normal atau tidak, salah satunya dengan melakukan uji statistik non-parametik *Kolmogorov-Smirnov Test* (K-S) dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Hasil uji normalitas diperoleh besarnya nilai signifikansi 0,609 yang berarti lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan data tersebut berdistribusi normal atau dapat dianggap bahwa data tersebut adalah normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.33237209
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.129
	Negative	-.097
Kolmogorov-Smirnov Z		.761
Asymp. Sig. (2-tailed)		.609

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber.: Data primer diolah tahun 2019

Uji Multikolinieritas

Ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi dengan melihat dari nilai *tolerance* dengan nilai *Variance Inflating Factor* (VIF). Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10. Hasil uji multikolinieritas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* ketiga variabel lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas, maka

model regresi ini layak untuk dipakai.

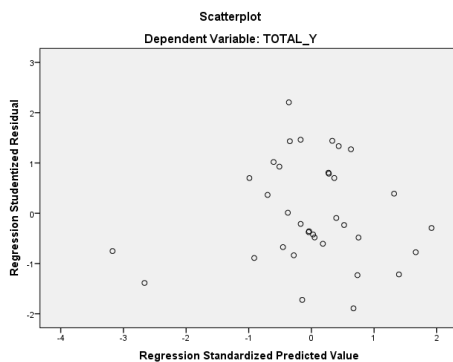
Hasil Uji Multikolinearitas Untuk Semua Variabel

Variabel	Toleranc e	VIF	Keterangan
<i>Personal Knowledge</i> (X1)	.533	1.878	NON MULTIKOLINEARITAS
<i>Job Procedure</i> (X2)	.527	1.898	NON MULTIKOLINEARITAS
<i>Technology</i> (X3)	.983	1.017	NON MULTIKOLINEARITAS

Sumber.: Data primer diolah tahun 2019

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi kesamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik *Scatterplot* antara *standardized predicted value* (ZPRED) dengan *studentized residual* (SRESID) yang dihasilkan program SPSS. Hasil uji heteroskedastisitas diketahui bahwa titik – titik tidak membentuk pola yang jelas dan titik – titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.



Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	7.221	3.977		1.816	.079
1 Personal Knowledge	.349	.121	.476	2.887	.007
Job Procedure	.198	.107	.306	1.849	.074
Technology	-.128	.104	-.149	-1.227	.229

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber.: Data primer diolah tahun 2019

Berdasarkan penelitian ini, maka persamaan regresi berganda dapat digunakan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji analisis regresi linier berganda, maka dapat dirumuskan model persamaan sebagai berikut:

$$Y = 7,221 + 0,349 X_1 + 0,198 X_2 - 0,128 X_3$$

X_1 = *Personal Knowledge*
 X_2 = *Job Procedure*
 X_3 = *Technology*
 Y = Kinerja Karyawan

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.552	.508	1.39535

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2

Sumber : Data primer diolah tahun 2019

Diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,508 atau 50,8%. Hal ini mengandung arti bahwa variabel *personal knowledge* (X1), *job procedure* (X2), dan *technology* (X3) memiliki hubungan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 50,8%. Maka dapat

disimpulkan bahwa sumbangan variabel *personal knowledge* (X1), *job procedure* (X2), dan *technology* (X3) berkontribusi sedang atau cukup terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Uji t

Statistik uji t mengikuti t dengan $df = (n-k-1)$. Dimana t tabel diperoleh dari daftar tabel distribusi t dengan $\alpha = 0,05$.

$$df = n - k - 1$$

$$= 35 \text{ responden} - 3 \text{ variabel} - 1$$

$$= 31 \text{ responden} \rightarrow t \text{ tabel adalah } 1,695$$

Hasil Uji t Untuk Semua Variabel

Model	t	Sig.
(Constant)	1.816	.079
1 Personal Knowledge	2.887	.007
Job Procedure	1.849	.074
Technology	-1.227	.229

Sumber: Data primer diolah tahun 2019

Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	74.328	3	24.776	12.725	.000 ^b
Residual	60.357	31	1.947		
Total	134.686	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Technology, Personal knowledge, Job Procedure

Sumber: Data primer diolah tahun 2019

Pengambilan keputusan di atas, diperoleh Fhitung sebesar 12,725 sedangkan Ftabel sebesar 2,90 yang didapatkan dengan mencari menggunakan

rumus ($df1 = k-1$) dan ($df2 = n-k$) di mana k adalah jumlah variabel independen (bebas) dan n adalah jumlah responden atau sampel penelitian. Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai F hitung lebih besar dari nilai Ftabel ($12,725 > 2,90$). Dan karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F, maka dapat disimpulkan pula

bahwa variabel *Personal Knowledge* (X1), *Job Procedure* (X2), *Technology* (X3) (secara signifikan) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN

Maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *personal knowledge* terhadap kinerja karyawan, dilihat berdasarkan nilai t hitung $>$ t table ($2,887 > 1,695$) dan nilai signifikan $0,007 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *job procedure* terhadap kinerja karyawan, dilihat berdasarkan nilai t hitung $>$ t tabel ($1,849 > 1,695$) dan nilai signifikan $0,074 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara *technology* dan kinerja karyawan, dilihat berdasarkan t

- hitung $< t$ tabel ($-1.227 < 1,695$), maka H_0 diterima dan H_3 ditolak.
4. Hasil uji regresi pengaruh linear berganda dari 3 variabel independen yang memiliki kontribusi paling besar adalah variabel *Personal Knowledge* (X1) yaitu 0,349 atau 34,9 %.
 5. Hasil koefisien determinasi menunjukkan *adjusted R square* sebesar 0,508 atau 50,8 %, artinya variabel independen yaitu *personal knowledge* (X1), *job procedure* (X2), dan *technology* (X3) berkontribusi sedang atau cukup terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Saran

Dari penjelasan pada bab-bab sebelumnya, penulis menyarankan beberapa hal yang diharapkan dapat membantu pihak perusahaan agar dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawannya, yaitu:

- Bagi perusahaan, perlu adanya mengevaluasi perihal penggunaan *Technology* dalam kebutuhan aktivitas perusahaan. Selain itu juga penggunaan *Technology* yang semakin modern membuat pengguna jasa PT Bimasakti Multi Sinergi semakin nyaman dan mudah. Dengan penggunaan *Technology* yang semakin modern pula pengguna jasa tanpa perlu datang ke lokasi untuk melakukan transaksi yang di inginkan. Selain itu dengan penggunaan

Technology dapat mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga kinerja karyawan semakin meningkat dalam menyelesaikan pekerjaannya lebih baik lagi.

- *Personal Knowledge* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan maka diharapkan mampu menerapkan dan meningkatkan mutu yang diberikan sesuai dengan *personal knowledge* yang berlaku. *personal knowledge* wajib untuk dipahami dan diterapkan oleh setiap karyawan yang ada untuk menyamaratakan pelayanan yang diberikan. Pelatihan mengenai penerapan *personal knowledge* bisa dilakukan saat *general staff meeting* yang biasa diselenggarakan secara berkala oleh pihak perusahaan. Mengadakan evaluasi berkala mengenai penerapan *Personal Knowledge* juga merupakan hal yang penting dilakukan untuk peningkatan kinerja masing - masing karyawan. Pimpinan setiap departemen wajib untuk memberikan laporan evaluasi berkala mengenai penerapan *personal knowledge* kepada *general manager* untuk

selanjutnya dievaluasi bersama dan mencari solusi terbaik untuk perbaikan kinerja. *Personal knowledge* dapat dibuat semenarik mungkin agar karyawan mau membacanya dan memudahkan karyawan dalam memahami *personal knowledge* yang dibuat oleh PT Bimasakti Multi Sinergi Sidoarjo. *Personal knowledge* setiap departemen dapat dibuat dengan menggunakan *flowchart* agar lebih mudah untuk dipahami.

- *Job Procedure* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan maka diharapkan agar tetap menjaga sistem tersebut. Karena hal ini sangatlah penting bagi setiap keberhasilan perusahaan. Dengan adanya *Job Procedure* yang tepat dan benar maka semua aktivitas perusahaan akan berjalan dengan lancar untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan.
- *Technology* berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan maka diharapkan

perusahaan diharapkan dapat meng-update sistem teknologi secara berkala sesuai dengan perkembangan bisnis karena berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, variabel teknologi merupakan variabel yang paling mendominasi kinerja karyawan, sehingga paling banyak memberikan dampak positif untuk peningkatan kinerja karyawan.

- Untuk karyawan, sebaiknya PT Bimasakti Multi Sinergi Sidoarjo diharapkan dapat memberikan *reward* atau penghargaan kepada setiap karyawan yang berprestasi. Agar tercipta semangat bekerja dalam setiap karyawan seperti menilai dari hasil kedisiplinan bekerja, daftar kehadiran dan peningkatan semangat dalam melakukan aktivitas kerja.
- Bagi akademisi, dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebuah referensi untuk kegiatan guna menambah wawasan serta pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

Talika, Febi Trafena. 2016 . Manfaat Internet Sebagai Media Komunikasi Bagi Remaja Di Desa Air Mangga Kecamatan

Laiwui Kabupaten Halmahera Selatan .
Jurnal Acta Diurna Volume V. No.1 (1-6)

Falah, Ahmad Sahas dan Arik Prasetya.
2017. Pengaruh Knowledge

- Management Terhadap Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Univesitas Brawijaya. Vol. 50 No. 4 (192-198)
- Anggraini, Nurmala Dewi. 2013. Pengaruh Praktek Knowledge Management Terhadap Kinerja Organisasi. *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Diponegoro.
- Nawawi, Ismail. 2012. *Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management)*. Surabaya : Ghalia Indonesia
- Kosasih. 2000. *Sekilas Tentang Knowledge Management*. Bandung: Ilmu Komputer
- Sutrisna, Entis. 2018. Implementasi Knowledge Management System Berbasis Website Dengan Model Spiral Pada PT. Trans Retail Indonesia (*Explicit Knowledge dan Tacit Knowledge*). *Jurnal Informatika unversitas pamulang*. Vol. 3, No. 2(64-74)
- Tung, Khoe Yao. 2018. *Memahami Knowledge Management*. Cetakan ke-1. Jakarta : PT. Indeks
- Lestari1,Puji Susanti & Widiartanto2. 2017. Pengaruh Personal Knowledge,Job Procedure Dan Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Universitas Diponegoro*. Vol.6,No.1 (1-8)
- Iskandar, Azwar dan Achmad Subekan. 2018. Pengaruh Personal Knowledge, Job Procedure Dan Technology Terhadap Kinerja Pegawai Organisasi Publik. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*. Vol 9, No. 2 (168-192)
- Abdullah,Dudung. 2017. Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Perumda BPR Majalengka. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi* Vol. 4 Nomor 2 (68-77)
- Asih, Yun Tri. 2017. Pengaruh Pelaksanaan Prosedur Kerja dan Pengawasan Mandor Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei-Buatan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*. Universitas Riau. Vol. 4 No.2 (1-14)
- Gabriele. 2018. Analisis Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) Di Departemen Marketing Dan HRD PT Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora Artikel Ilmiah Program Studi Manajemen Bisnis, Universitas Kristen Petra*. Vol 6,No.1 (1-10)
- Ikrahmawati. 2016. Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Kumala Motor Sejahtera Abadi Kendari). *Skripsi*. Kendari : Universitas Halu Oleo
- Ajusta,A. A. Gede & Syahrial Addin. 2018. Analisis Penerapan Standar

- Operasional Prosedur (SOP) Di Departemen HRD PT Sumber Maniko Utama. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*. Vol. 2 No.3 (181-189)
- Anshori, Yusak. 2005. Analisis Keunggulan Bersaing Melalui Penerapan Knowledge Management dan Knowledge Based Strategy di Surabaya Plaza Hotel. *Jurnal Manajemen Perhotelan*. Universitas Kristen Petra. Vol.1 No.2 (39-53)
- Handayani, Ririn. 2010. Analisis Faktor-faktor yang Menentukan Efektivitas SI pada Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*. Vol. 12 No. 1 (26-40)
- Wahyuni, Tri. 2018. Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kemampuan Pengguna Sebagai Variabel Moderasi Pada PD. BPR Bank Jombang Kantor. *Skripsi*. Surabaya: Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Shofa. 2013. Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Karyawan Room Division Hotel Patra Jasa Semarang. *Skripsi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Darudiato, Suparto dan Lince Suryadi. 2013. Knowledge Management: Tinjauan Pemberdayaan Pada Perusahaan Umumnya. *Jurnal Comtech*. Universitas Binus. Vol. 4 No. 2 (1079-1086)
- Anggapraja, Indra Taruna. 2016. Pengaruh Penerapan Knowledge Management dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Tbk. (Studi Explanatory Survey pada Karyawan Unit Human Capital Management PT. Telkom Tbk.). *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Universitas Widyatama. Vol.14 No.1 (140-146)
- Kandou, Yunita Lidya, Victor P. K. Lengkong & Greis Sendow. 2016. Pengaruh Knowledge Management, Skill, Dan Attitude Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado, Manado*. Vol.16, No.1 (147-158)
- Kadir, Abdul, Marnis dan Machasin. 2014. Pengaruh Ability, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau*. Vol.22, No.2 (42-58)
- Wijayanti, Desi Putri dan Didi Sundiman. 2017. Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Studi empiris Pada PT. SMS Kabupaten Kotawaringin Timur). *Jurnal Manajemen*. Universitas Darwan Ali. Vol. 12 No. 1 (69-85)

Sulastiyono, Agus. 2011. *Manajemen Penyelenggaraan Hotel: Manajemen Hotel*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke 20. Bandung : Alfabeta

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariative dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi Edisi 7*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Imran, M , Nadeem Maqbool and

Huzaifah Shafique. 2014. *Jurnal Internasional Studi Sumber Daya Manusia Departemen Ilmu Manajemen, Universitas Islamia Bahawalpur*. Vol. 4, No. 1 (57-70).

Hegazy, M Fadia dan Kamel E. Ghorab. 2014. *The Influence of Knowledge Management on Organizational Business Processes 'and Employees' Benefits*. International Journal of Business and Social Science. Vol. 5 No.1 January 2014 (148-172).